

## ABSTRAK

**AGUS SUSANTO.** Manajemen Perubahan Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Sleman. **Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.**

Penelitian ini bertujuan: (1) mendeskripsikan pengelolaan perubahan oleh pimpinan sekolah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tim) dalam perubahan peningkatan mutu, dan (2) mendeskripsikan peran warga sekolah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tim, guru, siswa) terhadap perubahan di sekolah.

Jenis penelitian yang digunakan kualitatif dengan desain etnografi tipe mikro. *Setting* penelitian adalah sekolah SMK swasta dan negeri di Kabupaten Sleman, yang menyelenggarakan program keahlian administrasi perkantoran dengan akreditasi B yakni SMK Hamong Putera 1 Pakem, SMK swasta dengan akreditasi A yakni SMK Insan Cendekia Turi; dan SMK negeri dengan akreditasi A yakni SMKN 1 Depok Sleman. Analisis data menggunakan model Spradley meliputi: analisis domain, analisis taksonomi, dan analisis komponensial. Hasil penelitian menunjukkan (1) pengelolaan perubahan pada proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengontrolan, dan pengevaluasian menjadi tugas utama/tanggungjawab wakil kepala sekolah bidang kurikulum beserta tim. Pada tahap *unfreeze* diisi dengan kegiatan kepala sekolah beserta tim sekolah yang melakukan sosialisasi pentingnya perubahan. Tahap *changing* diisi dengan program-program peningkatan target nilai UN yakni: pemberian penambahan materi tiga pelajaran, *tryout* UN, melakukan *achievement motivation training*, dan program tutor teman sebaya. Tahap *refreezing* diisi dengan pemberian *rewards* berupa apresiasi maupun syukuran dari sekolah untuk tim yang terlibat dalam proses perubahan. Strategi yang digunakan adalah empiris rasional dan *power sharing* dengan kebijakan pengembangan profesionalisme guru; (2) Peran pimpinan lebih banyak melakukan supervisi dan pengendalian pada proses perubahan. Supervisi dan pengendalian dilakukan sesuai dengan rencana strategik yang ditetapkan. Ketika pelaksanaan tidak sesuai dengan rencana strategik maka dilakukan pengendalian proses. Pada organisasi yang sudah mapan, delegasi wewenang sudah berjalan dengan baik, sehingga pokja/panitia dapat bertugas secara mandiri sesuai target yang ditetapkan. Pada sekolah yang belum mapan, kepala sekolah masih harus menangani sendiri program atau kegiatan yang dilaksanakan di sekolah karena keterbatasan sumberdaya manusia yang dapat diandalkan. Peran guru dan siswa adalah sebagai pelaksana program. Nilai-nilai yang dinyakini sebagai kesuksesan dalam keberhasilan perubahan adalah kedisiplinan guru dan siswa, motivasi guru dan siswa, komitmen guru dan siswa, budaya akademik yang terjaga. Sekolah SMK Insan Cendekia tidak sekedar mendidik siswa dari akademis saja, tetapi membekali secara akhlaq dan budaya islami. Sekolah yang ingin menanamkan budaya leluhur dengan membekali lulusannya dengan budaya Jawa yang menjadi akar budaya di wilayah DIY.

Kata kunci: manajemen perubahan, manajemen strategik, mutu pendidikan

## ABSTRACT

**Agus Susanto.**The Change Management of Vocational High School in Sleman.  
**Thesis.Yogyakarta: Graduate School, Yogyakarta State University, 2015.**

This study aims to: (1) analyze the management of change by principals, vice-principals, dan team in managing change in schools, and (2) analyze the role of the school community (principals, vice-principals, team, teachers, students) to changes in schools.

The method used is a qualitative research design ethnography. *Setting* the research is private and public vocational schools in Sleman, which organizes the program with the office administration skills and the accreditation B of vocational Hamong Putera 1, private vocational school with A accreditation of the vocational Insan Cendikia Turi;and SMK with accreditation A namely SMK 1 Depok Sleman. Analysis of data using Spradley Model include domain analysis, analysis of taxonomic, and componential analysis.

Results of the study (1) The tasks of planning, organizing, actuating, controlling, and evaluating is the main task/responsibility of the vice principal and a team of curriculum areas. At unfreeze stage is filled with activities and a team of school principals is to disseminate the importance of change. Freezing stage is filled with targeted programs to increase the value of the UN that is: giving the addition of three lessons, tryout UN, do achievement motivation training, and peer tutoring program. Refreezing stage is filled with celebration of the school's teams involved in the change process. The strategy used is empirical and rational policy of power sharing that follow up with the professional development of teachers; (2) the role of management more supervision and control of the process of change. In the established organization, delegation of authority has been running well, so small teams can be assigned independently to the set target. Supervision and control is carried out in accordance with defined strategic plan. When the implementation is not in accordance with the strategic plan, management take control the process. In the established organization, delegation of authority has been running well, so that the working group/committee can be assigned independently according to the targets set. At schools that have not been established, the principal still has to deal with its own programs or activities undertaken at the school due to the limited human resources which can be relied upon. Role of teachers and students is as program implementers. The success values in the success of the change is the discipline of teacher and student, teacher and student motivation, commitment of teachers and students, academic culture is maintained. Vocational school Insan Scholar not only educate students of the academic course, but equip it morality and Islamic culture. Schools that want to embed ancestral culture by equipping graduates with Javanese culture is at the root of culture in Yogyakarta.

**Keywords:** change management, strategic management, the quality of education.